

# 电力公司政工精神文明建设与企业文化的协同发展

苟枫

自贡电力建设集团有限公司综合能源服务分公司

**摘要：**本文以电力公司为研究对象，深入探讨了政工精神文明建设与企业文化之间的协同发展。首先阐述了政工精神文明建设与企业文化对于电力公司发展的重要性，包括提升核心竞争力、推动可持续发展以及增强品牌形象等方面。接着分析了当前电力公司在政工精神文明建设与企业文化发展方面所面临的挑战和问题，如融合困难、员工参与度低、政工队伍建设不足等。最后，提出了相应的对策和建议，旨在促进二者的有效协同发展，为电力公司的可持续发展提供有力支撑。

**关键词：**电力公司；政工精神文明建设；企业文化；协同发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.202

## 引言

在当今竞争激烈的市场环境中，电力公司的可持续发展面临着诸多挑战。政工精神文明建设与企业文化作为企业软实力的重要组成部分，对于企业的长远发展具有不可忽视的影响。二者的协同发展不仅能提升企业的核心竞争力，还能推动企业实现经济效益和社会效益的双重目标。然而，在实际操作中，许多电力公司在政工精神文明建设与企业文化的发展上仍存在诸多问题与挑战。因此，对二者协同发展的深入研究显得尤为重要。

## 一、电力公司政工精神文明建设与企业文化协同发展的重要性

随着电力市场的竞争加剧和电力体制改革的深入，电力公司的生存和发展不仅取决于企业的经济实力，更与企业的软实力息息相关。政工精神文明建设与企业文化作为企业软实力的重要组成部分，对于企业的可持续发展具有重要意义。

### （一）有助于提升企业的核心竞争力

在当今的市场竞争中，企业核心竞争力已不再仅依赖于技术和产品，而是越来越依赖于员工的精神面貌和企业文化。员工是企业最宝贵的资源，他们的思想状态、工作态度直接决定了企业的运行效率和整体形象。政工精神文明建设正是关注员工的思想教育和精神文明建设，旨在提升员工的思想觉悟和工作热情。而企业文化的建设则关注企业的核心价值观和团队氛围，旨在打造独特的企业形象和团队凝聚力。通过两者的协同发展，可以有效地激发员工的积极性和创造力，提高企业的整体素质和竞争力。因此，政工精神文明建设与企业文化的发展是提升企业核心竞争力的重要途径。

### （二）有助于推动企业的可持续发展

在电力体制改革的大背景下，电力公司正面临着市

场变化和政策调整的多重挑战。要实现可持续发展，除了技术和经济层面的考虑，更重要的是培养员工的创新意识、环保意识和社会责任感。政工精神文明建设能够引导员工树立正确的价值观和职业观，培养他们的创新意识和学习能力，使他们能够不断适应和应对市场变化。同时，企业文化的建设可以塑造一个鼓励创新、注重环保和承担社会责任的企业氛围，让员工在日常工作中自觉践行这些理念。因此，政工精神文明建设与企业文化协同发展，是推动企业实现经济效益和社会效益双重目标的关键力量。通过二者的共同推动，电力公司不仅能够应对当前的市场挑战，更能够走向可持续发展的长远之路。

### （三）有助于增强企业的品牌形象和知名度

品牌形象和知名度是企业软实力的重要组成部分，对于企业的市场地位和长期发展具有重要意义。优秀的企业文化和政工精神文明建设能够展示企业的核心价值观和经营理念，使企业在众多竞争者中脱颖而出。通过政工精神文明建设，企业可以树立良好的社会形象，展示其承担社会责任和关注员工成长的态度。而企业文化的建设则能够传递企业的核心价值观和独特的企业精神，增强员工对企业的认同感和归属感。通过政工精神文明建设与企业文化的发展，企业不仅能够提升自身的知名度和美誉度，还能够增强社会影响力，吸引更多的合作伙伴和优秀人才。因此，政工精神文明建设与企业文化协同发展对于增强企业的品牌形象和知名度具有积极的推动作用。

## 二、政工精神文明建设与企业文化之间的联系

政工精神文明建设与企业文化虽然是两个不同的概念，但它们在实际工作中存在着密切的联系。两者相互影响、相互促进，共同构成了企业的软实力，对于企业

的可持续发展具有重要意义。

首先，政工精神文明建设是企业文化的重要组成部分。企业文化是指在一定的社会历史条件下，企业在生产经营和管理活动中所创造的具有企业特色的精神财富及其物质形态。政工精神文明建设关注员工的思想教育、精神文明建设和思想政治工作，旨在提高员工的思想觉悟和道德水平，推动企业的健康发展。因此，政工精神文明建设成果直接体现了一个企业的文化内涵和价值观念，是企业文化建设的关键环节。

其次，企业文化建设为政工精神文明建设提供了良好的环境和氛围。企业文化不仅关注企业的经济目标，更强调员工的成长和发展、企业的社会责任和可持续发展等方面。这种以人为本的文化氛围，为政工精神文明建设提供了有利的环境和平台。通过企业文化的建设，员工可以更好地了解企业的核心价值观和经营理念，增强对企业的认同感和归属感，从而更好地接受和内化政工精神文明建设所传达的思想和价值观。

此外，政工精神文明建设与企业文化在实践中相互融合、协同发展。在实际工作中，政工精神文明建设与企业文化建设并不是孤立存在的，而是相互渗透、相互促进的。通过开展各种形式的文化活动、教育培训、志愿服务等活动，企业可以在提升员工的思想觉悟和道德水平的同时，培养员工的团队精神和创新意识，推动企业的可持续发展。同时，优秀的企业文化能够激发员工的积极性和创造力，为政工精神文明建设提供强大的动力和支持。

### 三、电力公司政工精神文明建设与企业文化协同发展面临的问题

在电力公司的发展过程中，政工精神文明建设与企业文化协同发展无疑是一项至关重要的任务。然而，在实际操作中，许多电力公司发现实现这一目标并不容易，面临着诸多问题和挑战。

首先，政工精神文明建设与企业文化之间的融合问题。尽管政工工作和企业文化在理论上存在密切联系，但在实际操作中往往难以实现有效融合。政工工作往往侧重于思想政治教育和党性培养，而企业文化则更注重企业价值观、经营理念和员工行为规范的塑造。两者在目标、内容和实施方式上存在差异，导致在实际工作中难以形成合力。

其次，员工参与度不高的问题。政工精神文明建设

与企业文化协同发展需要全体员工的积极参与和共同努力。然而，在实际工作中，部分员工对政工工作和企业文化建设缺乏认识和理解，参与度不高。这可能是由于员工对政工工作和企业文化建设的意义和作用认识不足，或者是由于工作繁忙等原因导致的时间和精力投入不足。

此外，政工队伍建设不足也是影响政工精神文明建设与企业文化协同发展的一个重要因素。部分电力公司政工队伍存在人员老化、知识结构不合理、工作能力不强等问题，难以满足新形势下政工工作和企业文化建设的需要。同时，政工队伍的培训和教育也存在不足，导致政工人员的专业素质和工作能力无法得到有效提升。

最后，缺乏有效的评估和反馈机制也是影响政工精神文明建设与企业文化协同发展的一个重要问题。在实际工作中，部分电力公司缺乏对政工工作和企业文化建设成果的评估和反馈机制，无法及时了解工作成效和存在的问题，难以为后续工作提供有针对性的改进和优化建议。

### 四、电力公司政工精神文明建设与企业文化协同发展的有效措施

#### （一）强化员工参与

在电力公司的政工精神文明建设与企业文化协同发展中，员工的参与是至关重要的。员工是企业的核心资产，他们的思想、行为和态度直接影响到企业的运营和发展。通过鼓励员工积极参与政工和精神文明建设活动，能够使员工更加深入地理解企业文化的内涵和价值，从而更好地践行企业文化。首先，企业可以通过开展各种形式的员工活动，如文化节、技能竞赛、志愿服务等，来吸引员工参与。这些活动不仅能够丰富员工的业余生活，提高员工的凝聚力和归属感，还能够使员工在实践中感受到企业文化的魅力，增强对企业文化的认同感。其次，企业可以建立员工反馈机制，鼓励员工提出自己的意见和建议。通过了解员工的需求和期望，企业可以针对性地调整政工和精神文明建设的策略和措施，使企业文化更加贴近员工实际，更加具有针对性和实效性。此外，企业还可以通过培训和教育，提高员工对企业文化的认知和理解。通过举办企业文化讲座、政工培训、道德教育等活动，使员工全面了解企业的核心价值观、使命和愿景，从而更好地践行企业文化，推动政工精神文明建设与企业文化协同发展。

## （二）创新活动载体

结合电力公司的行业特点和实际情况，创新的活动载体能够使政工和精神文明建设更加生动、有趣和富有实效。首先，电力公司可以开展主题教育活动。通过设定与电力行业相关的主题，如“安全用电、节约能源”、“绿色发展、低碳生活”等，组织员工参与讨论、分享心得，引导员工树立正确的价值观和行业观念。这样的主题教育活动不仅能够增强员工的行业责任感和使命感，还能够提升企业的社会形象。其次，志愿服务也是政工和精神文明建设的有效载体。电力公司可以组织员工参与社区服务、扶贫济困、环保绿化等志愿服务活动，培养员工的奉献精神 and 团队合作精神。通过志愿服务，员工能够更好地理解社会责任和公民道德，从而在工作中更加注重社会效益和公共利益。此外，文化节是展示企业文化和员工风采的重要平台。电力公司可以定期举办文化节，组织员工参与文艺表演、技能展示、创意竞赛等活动。通过文化节的举办，不仅能够丰富员工的文化生活，还能够增强员工的凝聚力和归属感，推动企业文化的传承和发展。

## （三）完善制度保障

通过建立和完善相关制度，可以提供强有力的制度支撑，确保政工和精神文明建设与企业文化发展的深度融合。首先，建立健全考核评价机制是关键。电力公司应将政工和精神文明建设的成果纳入企业整体评价体系，制定相应的考核标准和指标。通过对政工工作、精神文明建设活动的效果进行量化评价，可以及时发现问题、改进不足，提高政工和精神文明建设的实效性。同时，将考核结果与员工的绩效、晋升等挂钩，激发员工参与政工和精神文明建设的积极性。其次，建立长效机制是确保政工精神文明建设与企业文化协同发展的有力保障。电力公司应从长远发展的角度出发，制定长期发展规划和年度工作计划，确保政工和精神文明建设与企业文化发展相互促进、共同发展。同时，建立健全监督机制，对政工和精神文明建设的过程进行监督和指导，确保各项工作落到实处。此外，加强制度执行是保障制度有效性的重要措施。电力公司应强化制度意识，确保各项制度得到有效执行。通过加强宣传教育、开展培训等方式，提高员工的制度意识和执行力，确保各项制度得到贯彻执行。

## （四）培养高素质人才

人才是企业发展的核心动力，高素质的人才队伍能

能够为政工精神文明建设与企业文化协同发展提供有力的人才支持。首先，电力公司应重视人才培养工作，建立健全人才培养机制，为员工提供多样化的培训和发展机会。通过定期开展培训、交流、讲座等活动，提高员工的业务技能、管理能力和综合素质，培养一支高素质、专业化的人才队伍。其次要注重员工成长和发展，电力公司应关注员工的职业成长和职业规划，提供良好的发展空间和晋升机会。通过设立员工晋升通道、鼓励员工参加职业资格认证等方式，激发员工的积极性和创造力，促进员工个人价值的实现。此外，电力公司应积极引进高素质、有潜力的人才，优化人才结构，提高人才整体水平。在招聘过程中，注重选拔具备良好思想品德、学习能力、团队协作能力的人才，为政工精神文明建设与企业文化协同发展注入新鲜血液和活力。最后还要加强人才交流和合作，鼓励员工之间的交流与合作，促进知识分享和经验传递。通过组织内部交流、参加行业会议、与其他企业合作等方式，拓宽员工的视野和思路，提升员工的综合素质和能力。

## 结语

通过以上分析可以发现，电力公司政工精神文明建设与企业文化协同发展的重要性以及面临的挑战。面对激烈的市场竞争和电力体制改革的背景，电力公司必须加强政工精神文明建设与企业文化的发展，以提升自身的核心竞争力、推动可持续发展和增强品牌形象。在未来的发展中，电力公司需要紧密结合自身实际情况，深入推行政工精神文明建设与企业文化协同发展。只有这样，才能不断提升自身的软实力，增强市场竞争力，实现可持续发展。

## 参考文献

- [1] 李海升. 电力企业精神文明建设与企业文化的融合策略[J]. 办公室业务, 2020, (16): 48+66.
- [2] 高峰, 张勇, 孜克亚尔等. 浅析电力企业精神文明建设与企业文化的融合[J]. 办公室业务, 2020, (10): 51+55.
- [3] 吴伟. 电力企业精神文明建设与企业文化的有效融合探析[J]. 通讯世界, 2017, (24): 310-311.
- [4] 胡枫. 电力企业精神文明建设与企业文化的融合策略[J]. 企业改革与管理, 2017, (16): 154.
- [5] 黄立彪. 如何使电力企业的精神文明建设与企业文化相融合[J]. 低碳世界, 2017, (09): 255-256.